

Merenkulkulaitoksen sisäisiä julkaisuja
2/2005

Henkilöstökertomus 2004



Merenkulkulaitos

ISSN 1456-9442

Henkilöstökertomus 2004

Sisällys

Sivu

Tiivistelmä	3
Valtion henkilöstöpolitiikan yleiset tavoitteet	5
Toimintaympäristön muutokset	6
Merenkululaitoksen keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet	8
Henkilöstöhallinnon keskeiset toimenpiteet vuonna 2004	10
Henkilöstön määrä	10
Henkilöstön rakenne	14
Työhyvinvointi	18
Palkkaus	24
Henkilöstökulut	25



8160

Tiivistelmä

Merenkululaitoksen organisaatiouudistuksen jatkotoimet olivat käynnissä vuonna 2004. Vuoden alussa perustettiin varustamoliikelaitos ja luotsausliikelaitos. Organisaation kehittämistä jatkettiin valmistautumalla erottamaan sisäisesti väylänpidon ja merikartoituksen tuotantotehtävät tilaajaviranomaistehtävistä vuoden 2005 alussa, jolloin tuotanto-organisaatioon siirtyi noin 350 työntekijää.

Uuden palkkausjärjestelmän rakentaminen eteni kertomusvuonna loppusuoralle ja vuoden 2005 alusta lukien oltiin valmiita ottamaan käyttöön uusi tehtävän vaatavuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva UPJ-järjestelmä.

Henkilöstösuunnittelun tasoa nostettiin ja projektityönä ja yhteistyössä johdon kanssa valmisteltiin laitoksen lähivuosien henkilöstösuunnitelma ja hahmoteltiin osaamistarvetta.

Vuoden 2004 alussa Merenkululaitoksen 1 810 työntekijästä yli puolet eli 1 002 henkilöä siirtyi uusiin Varustamoliikelaitokseen ja Luotsausliikelaitokseen. Henkilötyövuosina tarkasteltuna henkilöstön määrä väheni 1 800:sta 789:ään. Uusia työntekijöitä otettiin laitoksen palvelukseen 33 ja kokonaispoistuma vuoden 2004 aikana oli 36 henkilöä. Uusrekrytoinnit kohdistuivat lähinnä meriturvallisuuteen, meriliikenteen ohjaustoimintaan ja tuotantotoimintaan. Henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2004 lopussa 805. Henkilöstön määrän kehitys heijastui seniori-ikäisten osuuden kasvuun ja osaamis pohjaan.

Muutosten jälkeen henkilöstön keski-ikä pysyi lähes ennallaan ollen 47,6 vuotta mutta 45-vuotiaiden tai sitä vanhempien osuus kasvoi entisestään ja oli 65,7 prosenttia. Henkilöstön ikärakenne on Merenkululaitoksessa epätasapainoinen, 30–40-vuotiaiden osuus oli vuoden 2004 henkilöstöstä noin 17 prosenttia, kun suurimpaan ikäryhmään 50–60-vuotiaat, kuului 37 prosenttia henkilöstöstä. Nuorinta henkilöstö on meriliikenteen ohjaustoiminnassa, jossa suurin ikäryhmä oli 30–34-vuotiaat. Merenkululaitoksen Henkilöstösuunnitelman mukaan laitoksen vuoden 2004 henkilöstöstä tulee poistumaan vanhuuseläkkeelle vuoteen 2010 mennessä noin 150 työntekijää.

Laitoksen koulutustaso on suhteellisen alhainen. Perusasteen koulupohja on 36 prosentilla henkilöstöstä ja ylempi korkeakoulututkinto 7 prosentilla. Koulutus pohjassa painottuu tekninen osaaminen ja merenkulkuosaaminen. Peruskoulupohjaisista noin 40 prosenttia on vähintään 50 vuotiaita. Peruskoulun käyneiden osuus tulee väheneään luonnollisen poistuman myötä samalla korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus kasvaa henkilöstöpohjan muuttumisen ja uusrekrytointien kautta.

Työtyytyväisyys kohosi kertomusvuonna asetetulle tavoitetasolle 3,2 ja indeksit paranivat hieman kaikilla osa-alueilla. Edelleenkin tyytymättömyimpiä oltiin johtamiseen ja palkkauksen kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia purettiin laitoksen yhteistyö- ja johtoelimissä sekä tulosityksiköissä ja sovittiin tarpeellisista korjaustoimista.

Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon käytettiin noin 150 tuhatta euroa ja työterveyshuollon toteuttaman sairaudenhoidon kustannukset olivat hieman vajaat 250 tuhatta euroa. Palkkamenot mukaan lukien sairauspoissaolojen kustannukset olivat noin 2 milj. euroa. Sairastavuusmenot ovat laitoksessa edelleen valtionhallinnon keskimääräistä tasoa korkeammat.

Johtopäätökset

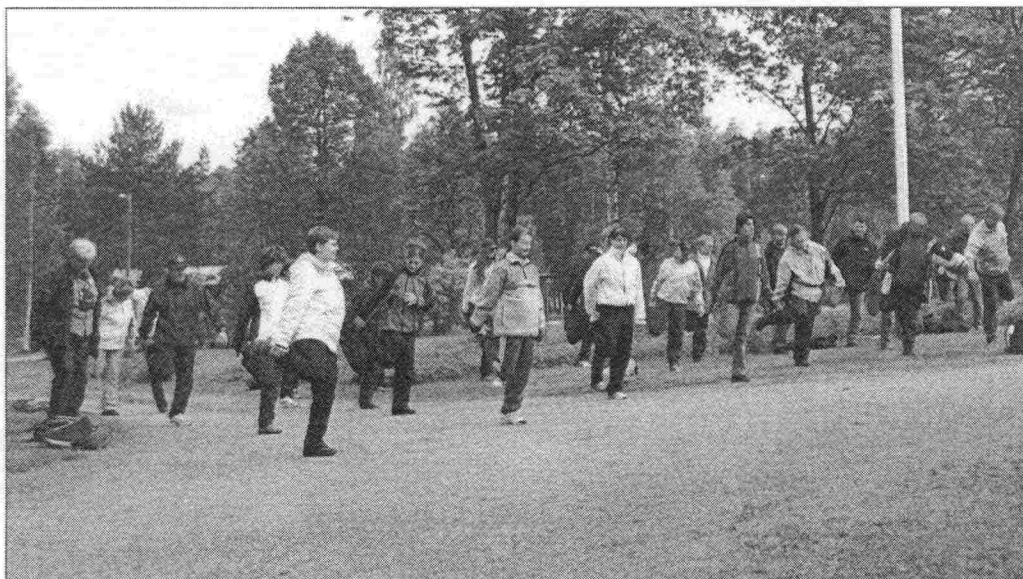
Tulevaisuuden henkilöstöhallintoa kehitetään suunnitelmallisesti arvojen, strategioiden ja tavoitteiden pohjalta ja henkilöstösuunnitteluprosessi kytketään osaksi toiminnansuunnitteluprosessia. Tämä edellyttää henkilöstötietojen raportoinnin ja analysoinnin sekä ja henkilöstöhallinnon informaatiojärjestelmän kehittämistä. Henkilöstösuunnittelun ja rekrytointien merkitys ja osaamispohjan kohottaminen korostuu samanaikaisesti ikääntyvän henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimisen kanssa.

Henkilöstösuunnittelussa painopistealueita tulevat olemaan:

- rekrytointien oikea mitoitus
- osaamispohjan kohottaminen ja laajentaminen
- koulutussuunnittelun parantaminen
- osaamisen johtamisen valmennus ja osaamisen siirtäminen
- henkilöjohtamisen tukeminen
- rakennemuutoksen loppuun vieni
- henkilöstön työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen

Osaamisen painopisteen muutos siirtyy tuotantotoiminnan eriyttämisen myötä tuotannollisesta ja teknisestä osaamisesta monimuotoisemmaksi. Keskeisiä osaamisalueita tulevat olemaan:

- merenkulun substanssin hallinta
- merenkulun turvallisuuden hallinta
- hankintaosaaminen
- johtaminen
- tiedon hallinta
- liikennevirtojen hallinta
- sidosryhmäyhteistyö ja viestintä
- asiakkuuksien hallinta
- hallintamenettelyn hallinta



Valtion henkilöstöpolitiikan yleiset tavoitteet

Valtion on valmistauduttava ikääntymisestä johtuvaan suureen henkilöstön vaihtuvuuteen lähivuosina. Valtiolla työskentelee noin 120 000 työntekijää. Henkilöstö vähenee normaalin vanhuusiän saavuttamisen kautta vuoteen 2013 mennessä noin 28 000 hengellä eli 23 prosentilla ja vuoteen 2020 mennessä noin 54 700 hengellä eli 44 prosentilla. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2004 oli valtiolla noin 43 vuotta ja seniori-ikäisen osuus oli noin 50 prosenttia henkilöstöstä. Iäkkäintä väki oli liikennepalveluissa, joissa keksi-ikä on runsaat 44 vuotta. Koko työllisen työvoiman keski-ikä on noin kaksi vuotta alhaisempi kuin valtiolla. Valtion henkilöstö on työpaik-
kauskollista, sillä noin 56 prosenttia henkilöstöstä on ollut valtion palveluksessa yli 10 vuotta. Henkilöstön työtyytyväisyysindeksi on valtiolla keskimäärin 3,4 ja liikennehallinnossa 3,2.

Lähivuosina valtionhallinnossa ja erityisesti liikennehallinnon alalla pitää varautua rekrytoimaan suhteellisen suuri määrä uutta henkilöstöä. Tilalle on saatava ammattitaitoista, työkykyistä ja motivoitunutta henkilöstöä, joka myös pysyy valtion palveluksessa. Samalla on pystyttävä huolehtimaan ikääntyvän henkilöstön työkyvystä ja jaksamisesta sekä osaamisen siirrosta.

Valtion henkilöstöpolitiikassa keskeistä on valtiotyönantajan kilpailukyvyn turvaaminen. Hyvin hoidetulla henkilöstöpolitiikalla, hyvällä johtamisella sekä osaavalla ja sitoutuneella henkilöstöllä odotetaan luotavan edellytykset julkisen hallinnon tuloksellisuudelle ja palvelukyvyille. Valtiotyönantajan kilpailukykyä parannetaan lisäksi uusimuotoisen, kannustavan palkkausjärjestelmän kautta. Myös valtioyhteisön yhteistä arvoperustaa ja toimintakulttuuria vahvistetaan. Valtiotyönantajan esimiestyötä pyritään kehittämään aikaisempaa enemmän työyhteisöjen ilmapiiriä rakentavaksi, kannustavaksi sekä luottamukseen perustuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä lisääväksi.

Vuoteen 2010 mennessä valtiolla tulee olla toimiva urajärjestelmä ja valtionhallinnon toimintayksiköissä tehtynä pitkän tähtäimen henkilöstövoimavarojen suunnitelma, jossa henkilöstön määrä ja tulevaisuuden osaamistarpeet nivotaan yhteen toiminnallisten tarpeiden kanssa.

Valtion tukipalvelujen kehittämistä selvitetään Valtiokonttorin vetämässä Kieku-ohjelmassa ja Valtioneuvoston Time-ohjelmassa. Hankkeiden tavoitteena on yhtenäistää valtionhallinnon talous-, henkilöstö- ja tietohallintoprosesseja ja -järjestelmiä sekä keskittää näitä koskevia operatiivisia tukipalvelutehtäviä palvelukeskuksiin.

Voimassa olevan hallitusohjelman mukaan keskeinen ohjelmallinen toimintatapa hallinnossa on kyky reagoida nopeasti yhteiskunnan muuttuviin haasteisiin sekä suunnata toimenpiteitä ja resursseja sinne, missä tarve on suurin.

Toimintaympäristön muutokset

Meriliikenteen kehitys ja kansainvälistyminen

Merenkululaitoksen henkilöstön määrään ja osaamistarpeisiin vaikuttavina toimintaympäristön ulkoisina muutostekijöinä nähdään merikuljetusten ja suomaisten alusten määrän kehitys, kansainvälisen yhteistyön lisääntyminen sekä turvallisuus- ja ympäristökysymysten korostuminen samanaikaisesti virastojen välisen yhteistyön lisääntymisen, kasvavien tuottavuusvaatimusten, alueellisen kehittämisen ja valtion hallintotehtävien kehittämisen sekä tietotekniikan voimakkaan kehittymisen kanssa.

Suomen kauppalaivaston kasvu on pysähtynyt ja kääntynyt laskuun. Tämä yhdessä matkustaja-alusliikenteen EU:n itälaajenemisen seurauksena pelättävissä olevan suomalaisten alusten ulosliputuksen nopeutumisen kanssa saattaa vaikuttaa Suomen merenkulun ammattilaisten määrää vähentävästi.

Kansainvälinen toiminta tulee entisestään lisääntymään. Kansainvälisen toiminnan osaaminen on suhteellisen vahvaa Merenkululaitoksessa. Vaikka pääasiallisesti kansainvälisissä tehtävissä toimivien osuus on vain 7 henkilöä eli 0,9 prosenttia laitoksen henkilöstöstä, kansainvälisessä toiminnassa on kuitenkin kaikkiaan mukana noin 50 laitoksen työntekijää ja vuotuinen kansainvälisten kokousten kokouspäivien määrä on runsaat 400. Tehtävät liittyvät muun muassa IMO:n, EU:n, IALAn, IHO:n ja PIANCin toimintaan osallistumiseen.

Julkisen sektorin rakennemuutos

Julkisen sektorin rakennemuutos jatkuu. Tavoitteena on siirtää sellaiset tuotannolliset toiminnot ja palvelutoiminnot, jotka voidaan tuottaa markkinoiden toimesta, liikelaitoksiin ja markkinoiden kehittymisen myötä yhtiöihin.

Valtion tukipalvelujen kehittämistä selvitetään Valtiokonttorin vetämässä Kieku-ohjelmassa ja Valtioneuvoston Time-ohjelmassa. Hankkeiden tavoitteena on yhtenäistää valtionhallinnon talous-, henkilöstö- ja tietohallintoprosesseja ja –järjestelmiä sekä keskittää näitä koskevia operatiivisia tukipalvelutehtäviä palvelukeskuksiin. Näillä hankkeilla on toteutuessaan vaikutusta laitoksen hallintohenkilöstön määrään ja rakenteeseen. Laitos on tehnyt strategisen päätöksen olla aktiivinen toimija Kieku- ja Time – hankkeiden valmistelussa.

Alueellistaminen

Istuvan hallituksen hallitusohjelmaan sisältyy alueellistamisohjelma vuosille 2004–2011.

Alueellistamisen jatkovalmistelut olivat vuonna 2004 käynnissä liikennehallinnossa. Merenkululaitoksen alueellistamisselvitys valmistui marraskuussa 2004. Merenkululaitoksen henkilöstö on hajautunut alueellisesti toiminnan painopisteiden mukaan. Alueellistamisselvityksen mukaan laitoksessa voidaan alueellistamista toteuttaa parhaiten toimintojen sisällä parantamalla alueiden vahvuuksia keskittämällä nyt hajautetusti hoidettavia tehtäviä alueille ja kohdistamalla rekrytointeja aluetoimipisteisiin. Henkilöstösuunnitelman mukaan arvioidusta 96 uudesta rekrytoinnista 61 sijoittuisi alueille.

Liikenteen ja väylien hallinnon kehittäminen

Liikennehallinnon kehittämisessä keskeisellä sijalla on Liikenne- ja viestintäviraston organisaatiouudistus sekä virastojen organisaatiouudistusten jatkotoimet.

Tavoitteena on ministeriön yhden luukun ohjausmalli ja virastojen kesken saumaton ja nykyistä laadukkaampi yhteistyö.

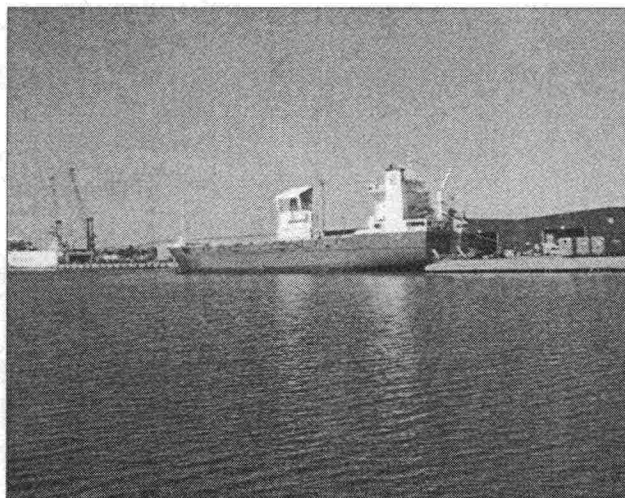
Väylävirastojen Liha-työryhmässä selvitetään yhteistyöalueita ja valmistellaan yhteistä strategista henkilöstösuunnitelmaa. Yhteishakkeita nähdään löytyvän tiedon hallinnan, koulutuksellisen yhteistyön, yhteisten erikoisasiantuntijaresurssien käytön ja tukitehtävien asiantuntijatehtävien alueilta. Yhteistyö vähentäisi päällekkäistä toimintaa virastoissa ja parantaisi siten tuottavuutta.

Väylähallinnon yhteiset painopisteet vuonna 2004 tehdyn konsulttiselvityksen mukaan *henkilöstöresurssien suunnittelussa ja henkilöstön kehittämisessä* ovat:

- suurten ikäluokkien eläköityminen
- oikean koulutus- ja ikärakenteen saavuttaminen
- osaamisen painopistemuutokset tuotanto-osaamisesta asiantuntijaosaamiseen
- resurssien hyödyntäminen ja suunnittelu yhteisesti koko väylähallinnon alalla
- tiedonhallinnan kehittäminen palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa
- osaamisen kehittäminen yhteisten strategisten osaamisalueiden pohjalta
- johtamisen kehittäminen
- poistuvan henkilöstön osaamisen siirtäminen nuoremmille
- muutoksen johtaminen ja hallinta.

Merenkululaitoksen rakennemuutos

Merenkululaitoksen strategian mukaisesti Merenkululaitos keskittyy viranomaisen ja palvelun tilaajan rooliin ja eriyttää tuotannollisen toiminnan erillisiin liikelaitoksiin. Vuoden 2004 alusta varustamatoiminta ja luotsaustoiminta eriytettiin erillisiksi liikelaitoksiksi. Merenkululaitoksen rakennemuutos jatkui vuonna 2004 sisäisten tilaaja-tuottajatoimintojen rakentamisella. Merikartoituksen ja väylänpidon tuotantoeriytettiin vuoden 2005 alussa viranomaistoiminnasta ja sisäiseen tuotantoon siirtyi noin 350 työntekijää. Vuoden 2004 lopulla käynnistymässä oli myös laitoksen hallintomallin uudistus, siten että merenkulkupiirit hallinnollisina yksikköinä lakkautettaisiin. Laitoksen organisaatiouudistuksen loppuun vienti aiheuttaa muutoksia toimintatapoihin ja luo tarvetta rekrytoida eri tutkintotäusioja omaavia työntekijöitä.



Merenkululaitos



Merenkululaitoksen keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Merenkululaitoksen keskeiset henkilöstöpoliittiset linjaukset ja tavoitteet on kirjattu laitoksen strategiaan ja toiminta- ja taloussuunnitelmaan. Tavoitteet tarkistetaan vuosittain strategiaseminaarissa ja toiminta- ja taloussuunnitelman laadinnan yhteydessä.

Laitostason henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Laitos noudattaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja sen henkilöstö on asiantuntevaa ja yhteistyökykyistä. Työilmapiiri on asiantuntijavirastojen parhaalla tasolla.

Henkilöstöhallinnon visio

"Merenkululaitoksella ja sen toiminnoilla ja yksiköillä on optimaaliset henkilöstöresurssit, osaava ja motivoitunut henkilöstö ja hyvät työolot."

Henkilöstöhallinnon strategiset päämäärät:

- Noudatamme suunnitelmallista, jämäkkää, kannustavaa, oikeudenmukaista ja tasapuolista henkilöstöpolitiikkaa.
- Henkilöstöhallinto toimii arvopohjaisesti, suunnitelmallisesti, kustannustehokkaasti ja yhtenäisesti. Toimimme yhteistyössä.
- Hyödynnämme sähköisiä menetelmiä täysimääräisesti ja keskitymme työhyvinvoinnin, prosessien ja osaamisen kehittämiseen.

Keskeiset henkilöstöhallinnon tavoitealueet ovat: yhtenäiset toimintatavat ja selkeä työjako, strateginen henkilöstösuunnittelu, osaamisen hallinta, johtamisen ja esimiestyön kehittäminen sekä kannustava palkkausjärjestelmä.

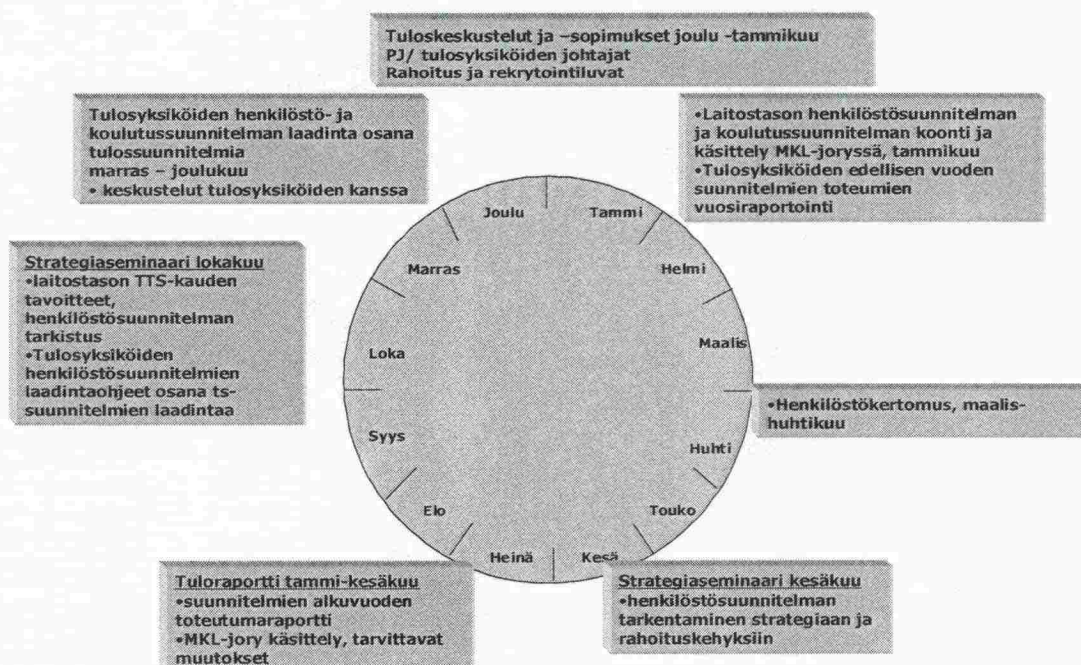
Vuosien 2006–2009 keskeiset henkilöstöhallinnon avaintulokset

- Päivitämme ja toteutamme henkilöstöpolitiikan ja -strategian, joilla varmistamme osaavat, motivoituneet ja riittävät henkilöstöressurit pitkällä aikavälillä.
- Lisäämme henkilöstöhallinnon suunnitelmallisuutta ottamalla käyttöön strategisen henkilöstösuunnittelun ja osaamisen kehittämisen malleja.
- Vakiinnutamme uuden tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkkausjärjestelmän käytön.
- Kokoamme ja yhtenäistämme henkilöstöhallinnon menettelytavat ja ohjeet, selkiytämme työnjaon ja parannamme yhteistyötä.
- Kehitämme jatkuvasti johtamista ja esimiestyötä.
- Parannamme henkilöstöhallinnon tuottavuutta prosessien tehostamisen ja tietoteknisten apuvälineiden avulla sekä selvitämme henkilöstöhallinnon operatiivisten tehtävien keskittämistä palvelukeskuksiin (Kieku)

Vuoden 2004 aikana valmistettiin laitokselle strategialähtöinen henkilöstösuunnitelma (Hensu) vuosille 2005–2010. Suunnitelmaan sisällytettiin ympäristömuutosten ja laitoksen rakennemuutoksen vaikutukset henkilöstöpolitiikkaan. Samalla luotiin kehykset toimintojen ja yksiköiden vuosien 2006–2009 henkilöstösuunnittelulle.

Henkilöstösuunnittelu kytketään tiiviiksi osaksi strategista suunnittelua ja toiminnan suunnittelua.

Merenkululaitoksen henkilöstösuunnittelun vuosikello



Henkilöstöhallinnon keskeiset toimenpiteet vuonna 2004

Vuonna 2004 henkilöstöhallinnon keskeisinä tehtävinä olivat rakennemuutoksen jatkotoimien tukeminen, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton valmistelu, uuden palkanlaskentajärjestelmän käyttöönotto sekä henkilöstösuunnitelma (Hensu) -projektin toteuttaminen ja lähivuosien henkilöstösuunnitelman laatiminen.

Vuoden aikana valmisteltiin tuotannon sisäistä eriyttämistä muun muassa henkilöstön sijoittumisprosessin osalta.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä saavutettiin asetettu tavoite työtyytyväisyysindeksin nostamisessa 3,2:een, mikä on työtyytyväisyysmittausten paras tulos.

Laitoksen koulutusohjelma toteutui lähes suunnitellun mukaisesti. Koulutuksen painopiste oli uuden palkkausjärjestelmän ja uuden palkanlaskentajärjestelmän käyttöönottoon liittyvässä koulutuksessa sekä johto- ja esimiestahon viestintäkoulutuksessa.

Työpaikkaterveydenhuollon toteuttaman sairaudenhoidon kustannukset kasvoivat roimasti 244 eurosta 289 euroon henkilötyövuotta kohden. Ennalta ehkäisevän työterveyshuoltotoiminnan suunta kääntyi laskuun. Kokonaisuudessaan työterveyshuollon kustannukset olivat kovin korkeat. Sairauspoissaolokustannukset olivat noin 2 miljoonaa euroa palkkamenot mukaan lukien.

Henkilöstön määrä

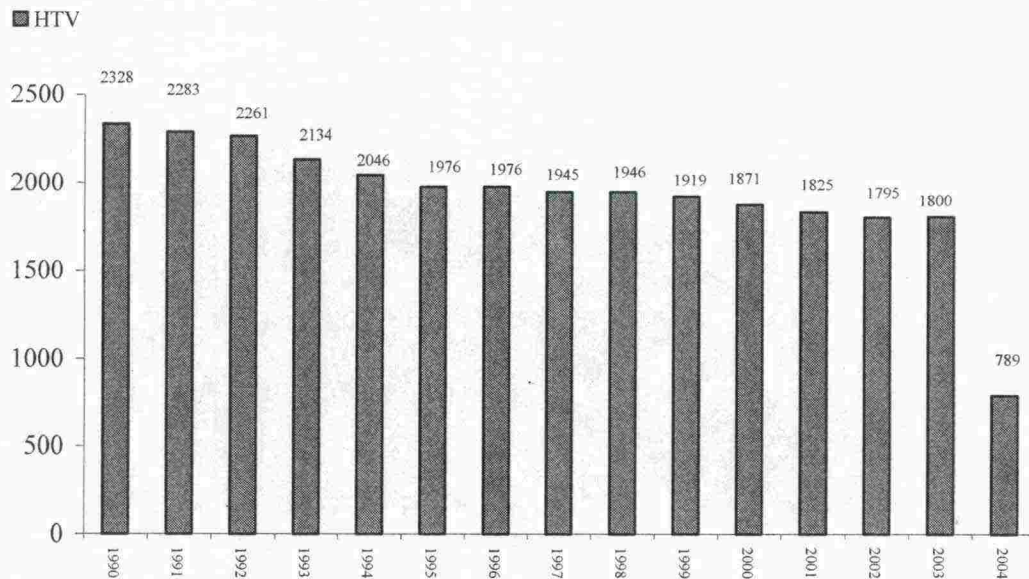
Henkilöstön määrä ja kehitys

Vuoden 2004 alussa Merenkululaitoksen 1 810 työntekijästä yli puolet eli 1 002 henkilöä siirtyi uusiin Varustamoliikelaitokseen ja Luotsausliikelaitokseen. Henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2004 lopussa 805. Henkilötyövuosina tarkasteltuna henkilöstön määrä väheni 1 800:sta 789:ään. Osa-aikaisia työntekijöitä oli laitoksen palveluksessa vuoden 2004 aikana yhteensä 41 ja määräaikaaisia 13. Henkilöstön määrän kehitys heijastui seniori-ikäisten osuuden kasvuun ja osaamis pohjaan. Virkasuhteisten osuus väheni noin 47 prosentista vajaaseen 40 prosenttiin.

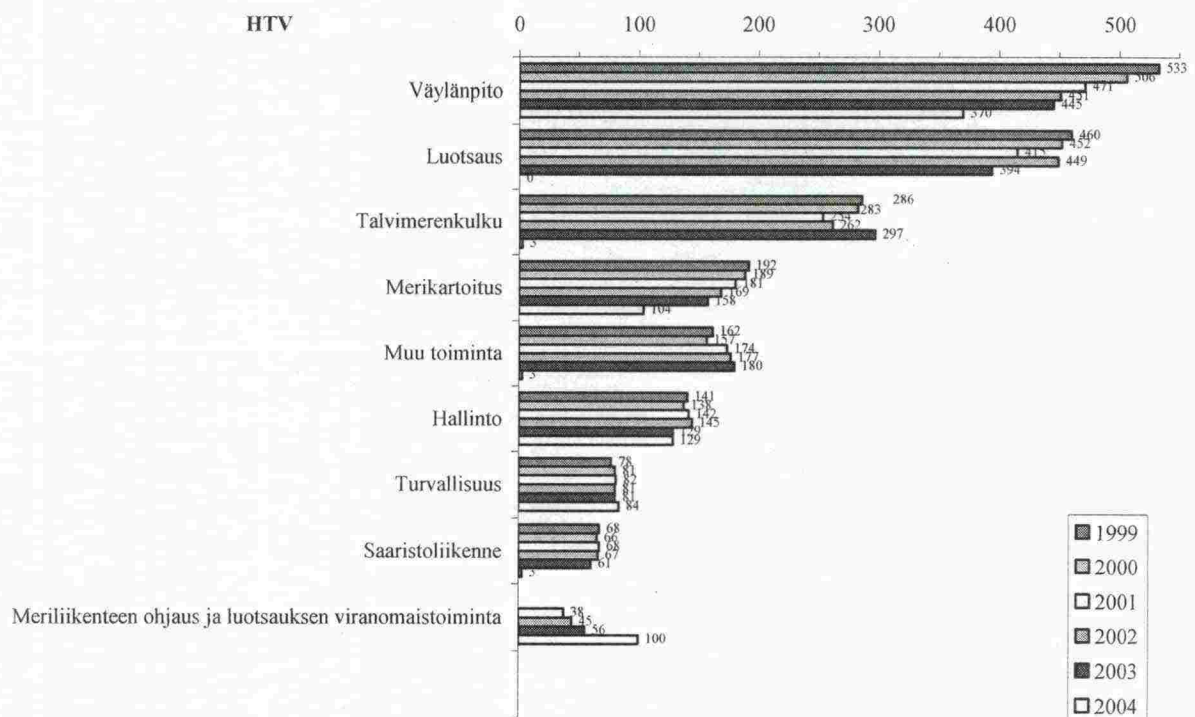
Vuosittainen kokonaispoistuma on vakiintunut noin 4 prosentin tasolle. Vuonna 2004 kokonaispoistuma oli 36 henkilöä, näistä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden osuus oli 16 ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä 4. Laitoksen palveluksesta erosi vuonna 2004 yhteensä 13 henkilöä ja kolme työntekijää kuoli. Uusia työntekijöitä otettiin laitoksen palvelukseen 33 joten henkilöstön määrä väheni vuoden aikana kolmella työntekijällä organisaatiomuutoksen aiheuttaneen henkilöstömuutoksen lisäksi. Toiminnoittain tarkasteltuna rekrytointi oli vilkasta meriturvallisuudessa, tuotannossa ja meriliikenteen ohjaustoiminnassa. Vuoteen 2010 mennessä on arvioitu vanhuuseläkkeelle siirtyvän noin 150 työntekijää. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä on laitoksessa 61,8 vuotta. Uusrekrytointeja on arvioitu tehtäväksi vuoteen 2010 mennessä noin 90.

Vuoden 2005 alussa toteutetun tilaaja-tuottajatoimintojen sisäisen eriyttäminen yhteydessä sisäiseen tuotantoyksikköön siirtyi noin 350 työntekijää. Tämän jälkeen viranomais- ja palvelutoimintoihin jäi yhteensä noin 450 työntekijää.

Henkilöstön määrän kehitys (HTV) Merenkululaitoksessa vuosina 1990–2004



Henkilöstön määrä (HTV) kehitys toiminnoittain vuosina 1999–2004



Henkilöstön määrä (HTV) toiminnoittain 2001–2005

Toiminto	2001	2002	2003	2004	2005
Väylänpito	417	451	445	364	60
Luotsaus	415	399	394	0	0
Talvimerenkulku	254	262	297	3	3
Merikartointi	181	169	158	104	44
Meriturvallisuus	82	81	81	84	85
Meriliikenteen ohjaus ja luotsauksen viranomais-toiminta	38	45	56	102	103
Sisäinen tuotanto				0	354
Yhteysalusliikenne	68	67	61	3	3
Hallinto	142	145	129	129	131
Muu toiminta	174	177	180	0	0
Yhteensä	1 825	1 795	1 800	789	783

Hallintohenkilöstön suhteellinen osuus henkilöstöstä on lisääntynyt tilaaja-tuottajatoimintojen eriyttämisen jälkeen. Henkilöstön määrää pystytään vähentämään luonnollisen poistuman kautta, sillä hallintotehtävissä työskentelevien keski-ikä on 49 vuotta ja 55–64-vuotiaiden osuus hallintohenkilöstöstä on 34 prosenttia.

Kokonaispoistuma

MKL	2000		2001		2002		2003		2004	
	Henki-löä	%	Henki-löä	%	Henki-löä		Henki-löä	%	Henki-löä	%
Poistuma	77	4,8	67	3,6	67		73	4,0	36	4,5
Eäkkeelle siirtyneet	60	3,28	47	3,6	50		58	3,0	20	2,5

Tulovaihtuvuus

MKL	2000		2001		2002		2003		2004	
	Henki-löä	%	Henki-löä	%	Henki-löä		Henki-löä	%	Henki-löä	%
Vaihtu-vuus	34	2,4	72	2,7	48	3,9	84	4,6	33	4,1

Miesten ja naisten osuus

Liikelaitostamisten seurauksena naisten osuus henkilöstöstä kohosi 24 prosentista 38 prosenttiin.

Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2004

Miehet ja naiset 2004	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset
Miehet	533	26
Naiset	208	15
Yhteensä		64
Henkilöstömäärä yhteensä		805

Johtotehtävissä ja esimiestehtävissä toimivat

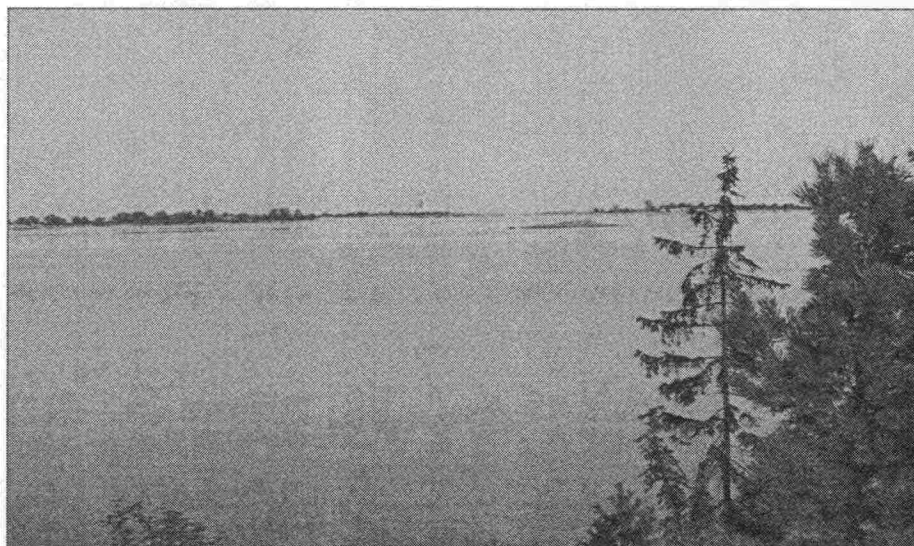
Johtotehtävissä toimineiden osuus vuoden 2004 henkilöstöstä oli 2,2 prosenttia ja esimiestehtävissä toimineiden osuus 6,8 prosenttia. Naisten osuus johdosta oli 31 prosenttia. Johtoon kuuluvia miehiä oli vuonna 2004 yhteensä 11 ja naisia 5. Esimiesasemassa olevia miehiä oli 51 ja naisia 3. Ylimmän johdon osuus vuoden 2004 henkilöstöstä kasvoi runsaan prosentin ja keski johdon osuus laski kaksi prosenttia liikelaitostamisten seurauksena. Samalla naisten osuus johdosta lisääntyi yhdellä henkilöllä. Vuonna 2003 esimiesasemassa olevia miehiä oli 146 ja naisia 15. Asiantuntijatehtävissä toimi 123 miestä 34 naista. Asiantuntijoiden määrä pysyi lukumääräisesti samana ollen 157, mutta ryhmän prosenttiosuus henkilöstöstä kasvoi 8,7 prosentista 19,8 prosenttiin.

	2001	2002	2003	2004
Johdon osuus henkilöstöstä %	0,5	0,5	0,8	2,2
Esimiesasemassa olleiden osuus henkilöstöstä %	8,9	9,2	8,8	6,8
Naisten osuus johdosta %	11,1	22,2	26,7	31,0

Johtopäätökset

Henkilömäärällisesti meriliikenteen ohjaus - ja meriturvallisuus-toiminnot ovat olleet kasvavia. Luonnollinen poistuma on laitoksessa vakiintunut noin 4 % tasolle, minkä mukaisesti vuonna 2004 poistuisi laitoksesta 36 henkilöä. Rakennemuutoksen aiheuttama rekrytointipaine on suuri. Rakennemuutoksen jälkeen arvioidaan, että noin puolet luonnollisesta poistumasta korvataan uusrekrytoinneilla. Paineita voidaan vähentää huolellisella resurssien suunnittelulla ja allokoinnilla.

Keskeiset henkilöstöpoliittiset haasteet Merenkululaitoksessa ovat henkilöstön määrän ja kyvykkyyksien oikein mitoittaminen ja kohdistaminen. Erityisenä haasteena on osaamisen siirtäminen ja uusien työntekijöiden rekrytoiminen. Tämä vaatii jatkuvaa tavoitteista lähtevää henkilöstösuunnittelua. Johtamis- ja esimiestyön kehittämisessä haasteena on toiminnan vakiinnuttaminen. Johtamisessa korostuu strategioiden ja tavoitteiden määrittäminen ja toteuttaminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen.



Henkilöstön rakenne

Ikärakenne

Laitoksen ikärakenne painottuu yli 45 vuotiaisiin, joita on 65,7 prosenttia henkilöstöstä. Henkilöstöstä on noin 290 työntekijää eli 37 prosenttia 50–59-vuotiaita. Erityispiirteensä on 30–40-vuotiaiden suhteellinen vähäisyys yhteensä noin 140 henkilöä eli 17 prosenttia työntekijöistä.

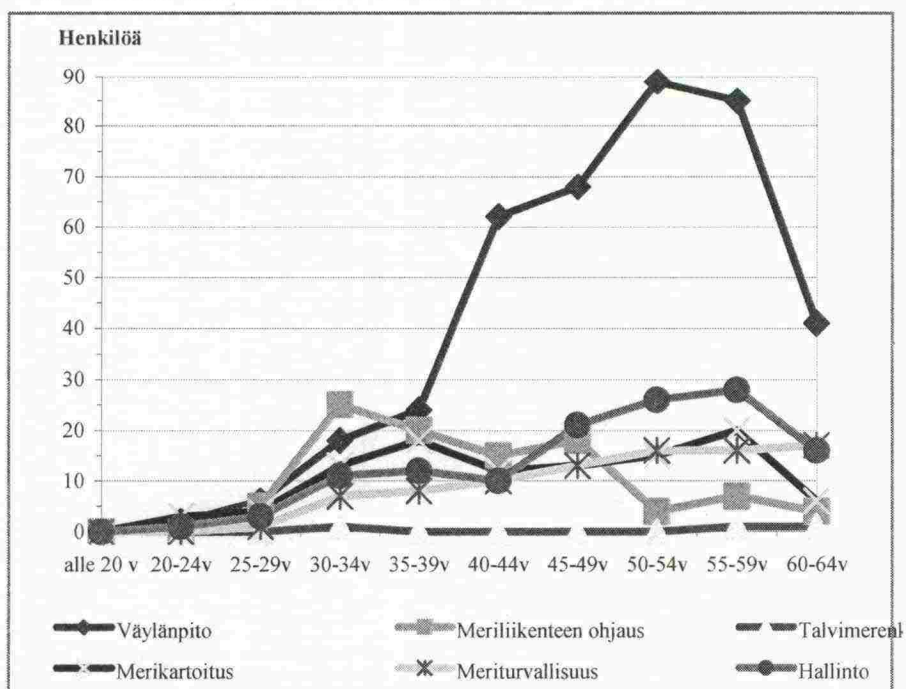
Suurimmat ikäryhmät ovat toiminnoittain tarkasteltuna:

- | | | | |
|------------------------|----------------|-----------|-----------|
| • meriturvallisuus | 60–64 vuotiaat | keski-ikä | 51 vuotta |
| • väylänpito | 50–54 vuotiaat | keski-ikä | 50 vuotta |
| • hallinto | 55–59 vuotiaat | keski-ikä | 49 vuotta |
| • karttatoiminta | 35–39 vuotiaat | keski-ikä | 42 vuotta |
| • meriliikenteenohjaus | 30–34 vuotiaat | keski-ikä | 39 vuotta |

Henkilöstön ikärakenne toiminnoittain vuonna 2004

Ikäryhmä	Väylänpito	Meriliikenteen ohjaus	Talvimerenkulun av.	Merikartoitus	Meriturvallisuus	Hallinto	Yhteensä
alle 20 v							
20-24	2			3		1	6
25-29	6	5		4	1	3	19
30-34	19	25	1	13	7	11	76
35-39	24	19		19	8	12	82
40-44	62	16		12	9	10	109
45-49	68	20		12	12	22	134
50-54	83	4		15	15	25	142
55-59	79	7	1	20	15	29	151
60-64	42	4	1	6	17	16	86
Yhteensä	385	100	3	104	84	129	805

Kaaviokuva henkilöstön ikärakenteesta toiminnoittain vuonna 2004



Laitoksen työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2004 keskimäärin 47,6 vuotta. Keski-ikä kohosi 0,2 prosentin verran edellisvuodesta. Eli liikelaitostamisella ei ollut vaikutusta henkilöstön keski-ikään. Tuotannon henkilöstön keski-ikä on 49,2. Keski-ikä on Merenkululaitoksessa väylävirastojen toiseksi korkein Tiehallinnon jälkeen.

Vuoteen 2010 mennessä vanhuuseläkkeelle tulee siirtymään noin kolmasosa laitoksen nykyisestä noin 800 henkilöstä eli noin 150 työntekijää. Toiminnoittain tarkasteltuna eläkepoistuma on tällä meriturvallisuudessa 40 prosenttia, hallinnossa 35 prosenttia, väylänpidossa 30 prosenttia ja merikartoituksessa noin 17 prosenttia. Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on laitoksessa 61,8 vuotta. Eläköitymisikä on 200 luvulla jatkanut tasaista nousuaan.

MKL	2000	2001	2002	2003	2004
Keski-ikä	47,0	47,3	47,7	47,4	47,6
Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä	64,5	66,3	67,9	66,3	65,7
Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä	59,1	59,3	60,0	60,8	61,8

Koulutusrakenne

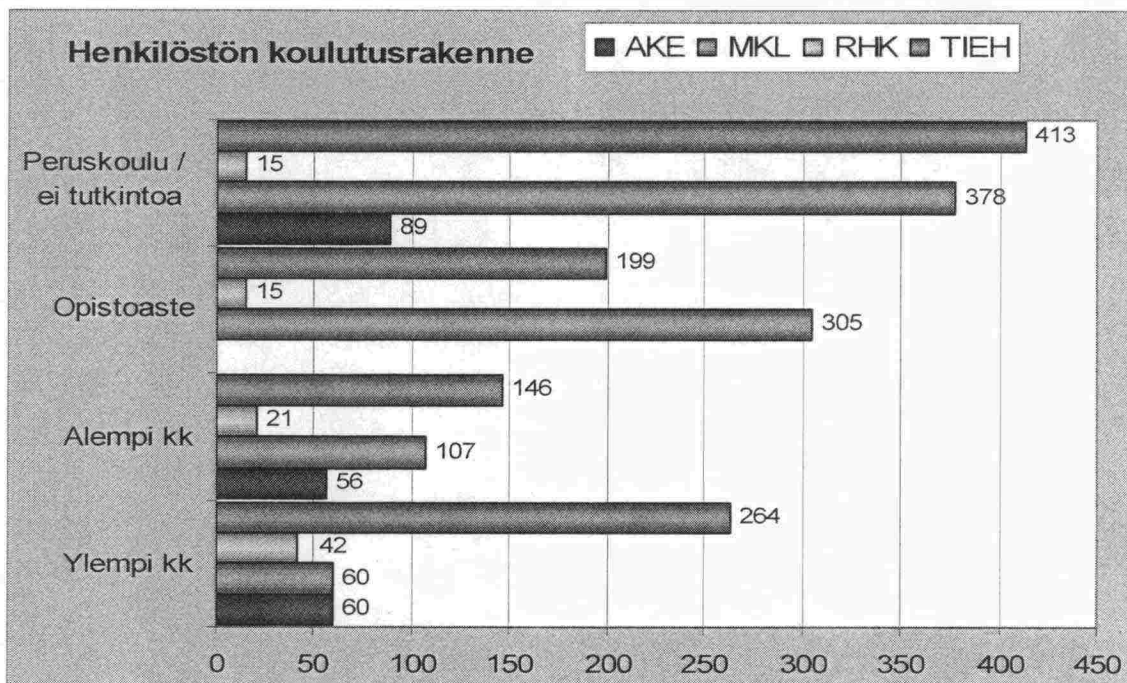
Laitoksen koulutustaso on suhteellisen alhainen. Perusasteen koulupohja on 36 prosentilla henkilöstöstä ja ylempi korkeakoulututkinto 7 prosentilla. Koulutus pohjassa painottuu tekninen osaaminen ja merenkulkuosaaminen. Peruskoulupohjaisista noin 40 prosenttia on vähintään 50 vuotiaita.

Korkeakouluasteen tutkinnot painottuvat tekniseen osaamiseen ja merenkulkuun. Alemman korkea-asteen tutkintoja, joita ovat mm. ammattikorkeakoulututkinnot, insinööritutkinnot ja merikapteenitutkinnot, on yhteensä 13,4 prosentilla henkilöstöstä ja alimpia korkea-asteen tutkintoja, joihin luetaan muun muassa teknikon tutkinnot, on 15,6 prosentilla henkilöstöstä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 58 henkilöstä diplomi-insinöörejä on 30.

Tulevaisuudessa laitoksen henkilöstön osaamispohjaa on korotettava ja laajennettava. Peruskoulun käyneiden osuus tulee vähenemään jo luonnollisen poistuman kautta. Osaamisen tason kohottamiseen vaikuttavat muun muassa laitokselle asetetut päämäärät ja tavoitteet, toiminnan muutokset sekä toimintaympäristön asetamat haasteet.

Koulutusrakenne 2004	Lkm	%
Tutkijakouluaste	2	0,2
Ylempi korkeakouluaste	58	7,3
Alempi korkeakouluaste	107	13,4
Alin korkea-aste	120	15,6
Keskiaste	190	22,5
Perusaste	309	38,6
Muut	19	2,4
Yhteensä	805	

Alla olevasta kaaviosta näkyy merenkululaitoksen koulutusrakenne verrattuna liikennehallinnon virastojen henkilöstön kesken.



Vuonna 2004 tehdyn kyvykkyyskartoituksen mukaan *Merenkululaitoksen keskeiseksi kyvykkyysalueiksi* nimettiin seuraavat:

Osaamisen kehittämisen keskeisiä haasteita tulevaisuudessa ovat:

- tulevaisuuden osaamisen tason määrittäminen
- osaamispohjan laajentaminen ja kohottaminen
- osaamisen turvaaminen ja siirtäminen avainosaamisten osalta
- osaamisen johtamisen kehittäminen
- uusien osaavien työntekijöiden hankinnassa onnistuminen.

Osaamisen kehittämisen keskeisiä keinoja ovat:

- uusien osaavien työntekijöiden hankinta
- osaamispohjan laajentaminen tehtävänkuvia laajentamalla
- henkilöstökoulutuksen kehittäminen
- laitoksen koulutusohjelman kehittäminen
- urasuunnittelun käyttöönotto
- osaamisen johtamisen valmennus.

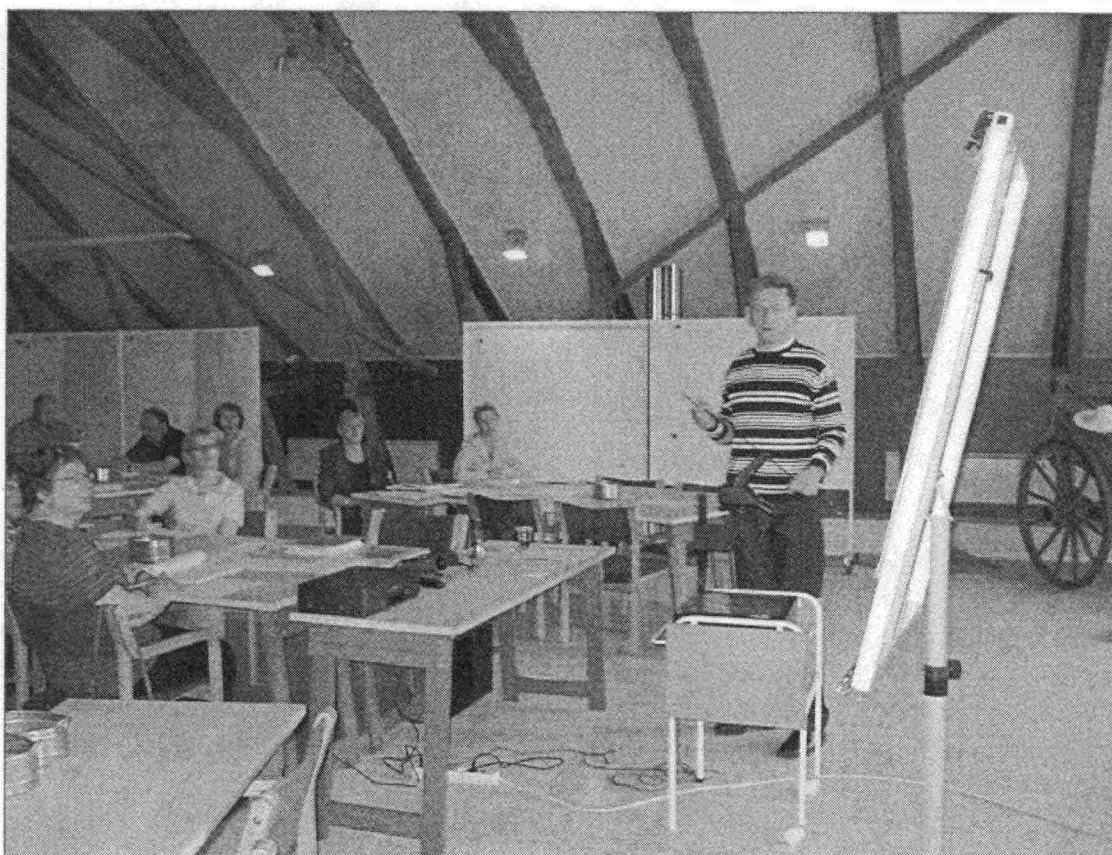
Vuoden 2004 koulutusohjelman toteutuma

Laitoksen koulutusohjelma toteutui keskeisiltä osiltaan suunnitellun mukaisesti. Koulutukseen osallistui 87 prosenttia henkilöstöstä. Koulutuksen pituus oli noin 4,6 työpäivää koulutettua kohden ja koulutuspanostus noin 4,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Koulutuskustannukset, mukaan lukien palkat ja muut koulutuskustannukset, olivat noin 1 150 euroa henkilötyövuotta kohden. Koulutuksen toteutuma sekä kestoaltaan että kustannukseltaan on jatkunut samantasoisena viimeisten vuosien ajan ja noudattelee valtionhallinnon keskimääräistä tasoa. Koulutuspanos-

tus on valtionhallinnon keskimääräisellä tasolla. Valtionhallinnon henkilöstön koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden ovat keskimäärin 1 200 euroa.

Koulutuksen painopiste oli uuden palkkausjärjestelmän ja uuden palkanlaskentajärjestelmän käyttöön ottoon liittyvässä koulutuksessa ja myös johto- ja esimiestason viestintäkoulutuksessa. Vakiintuneen vuotuisen käytännön mukaan järjestettiin perehdyttämiskoulutus uusille työntekijöille sekä henkilöstöhallinnon ja taloushallinnon päivät. Lokakuussa järjestetyille henkilöstöhallinnon päville osallistui ennätysmäärä, runsaat 70 osanottajaa. Lisäksi järjestettiin hallinto- ja kielilakikoulutus ja toiminnot järjestivät toimintaansa liittyviä laitostasoisia koulutustilaisuuksia sekä toimintokohtaisesti ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta.

Henkilöstökoulutus	2000	2001	2002	2003	2004
Koulutusta saaneiden % -osuus	59	69	74	87	87
Koulutuksen pituus päivää/ koulutettu	4,3	3,9	4,3	4,7	4,6
Koulutuskustannukset (ml. palkat) euroa/htv	780	1015	1 200	1 150	1 100



Työhyvinvointi

Työtyytyväisyys

Vuoden 2004 työtyytyväisyyskartoitus oli viides peräkkäinen ja se toteutettiin osittain uudistuneena. Uudet kysymykset täydensivät kokonaisuuksia, joilla kartoitettiin tyytyväisyyttä palkkaukseen, työoloihin ja työnantajakuvaan. Työolojen osa-alueessa kysyttiin tyytyväisyyttä työn ja yksityiselämän tasapainoon, vastaajan mielikuvaa työpaikan varmuudesta nyt ja tulevaisuudessa sekä vastaajan jaksamista ja energisyyttä. Työnantajakuva muodostui tyytyväisyydestä työnantajan julkikuvaan hyvänä työnantajana ja miten arvot näkyivät käytännössä.

Vuoden 2004 tuloksessa työtyytyväisyyttä kuvaava keskimääräinen indeksiarvo nousi asetetulle tavoitetasolle 3,2. Joten tavoitteellinen toiminta työtyytyväisyyden lisäämiseksi on tuottanut tulosta. Vastausaktiivisuus nousi 63,7 prosenttiin edellisen vuoden 53,6 prosentista. Todellisuudessa useimmissa yksiköissä vastausprosentti laski ja nousu johtui pienentyneestä henkilöstömäärästä. Vuonna 2003 kyselyn vastausprosentti ilman liikelaitoksia olisi ollut 68,7.

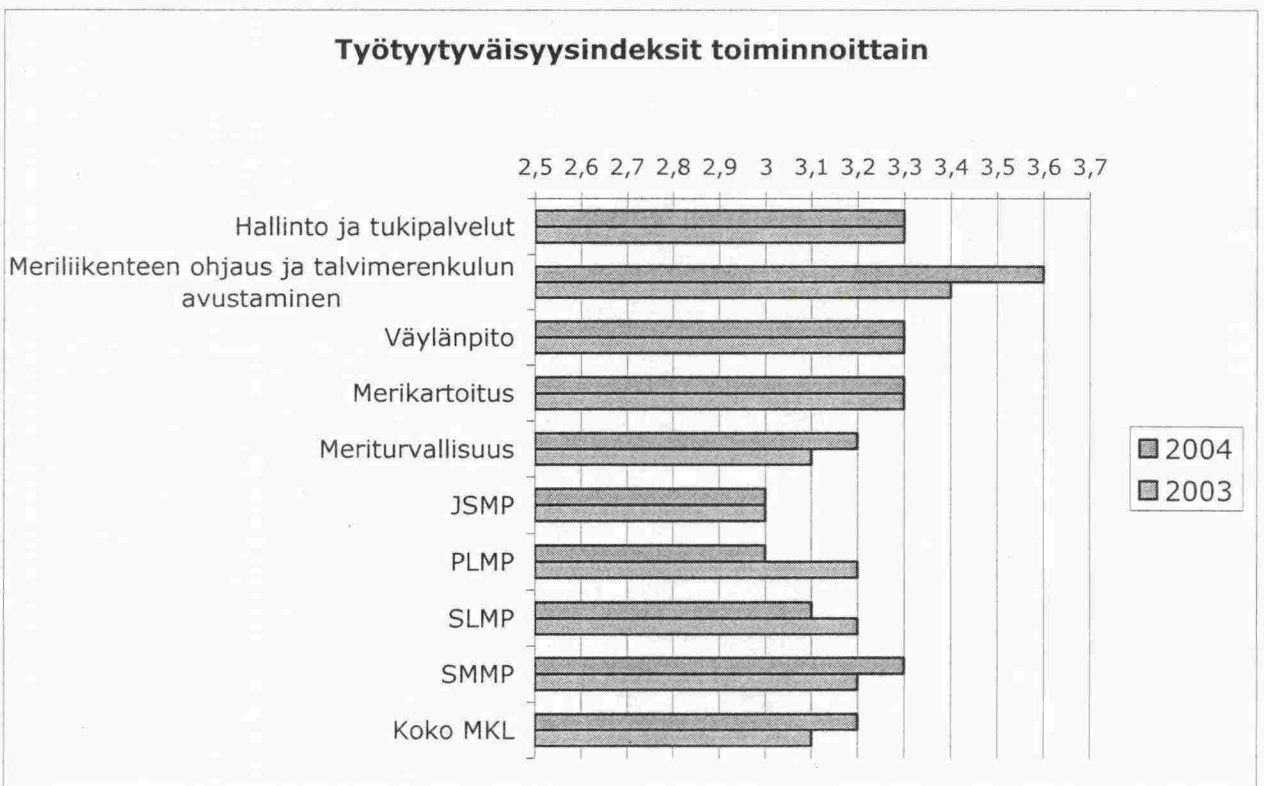
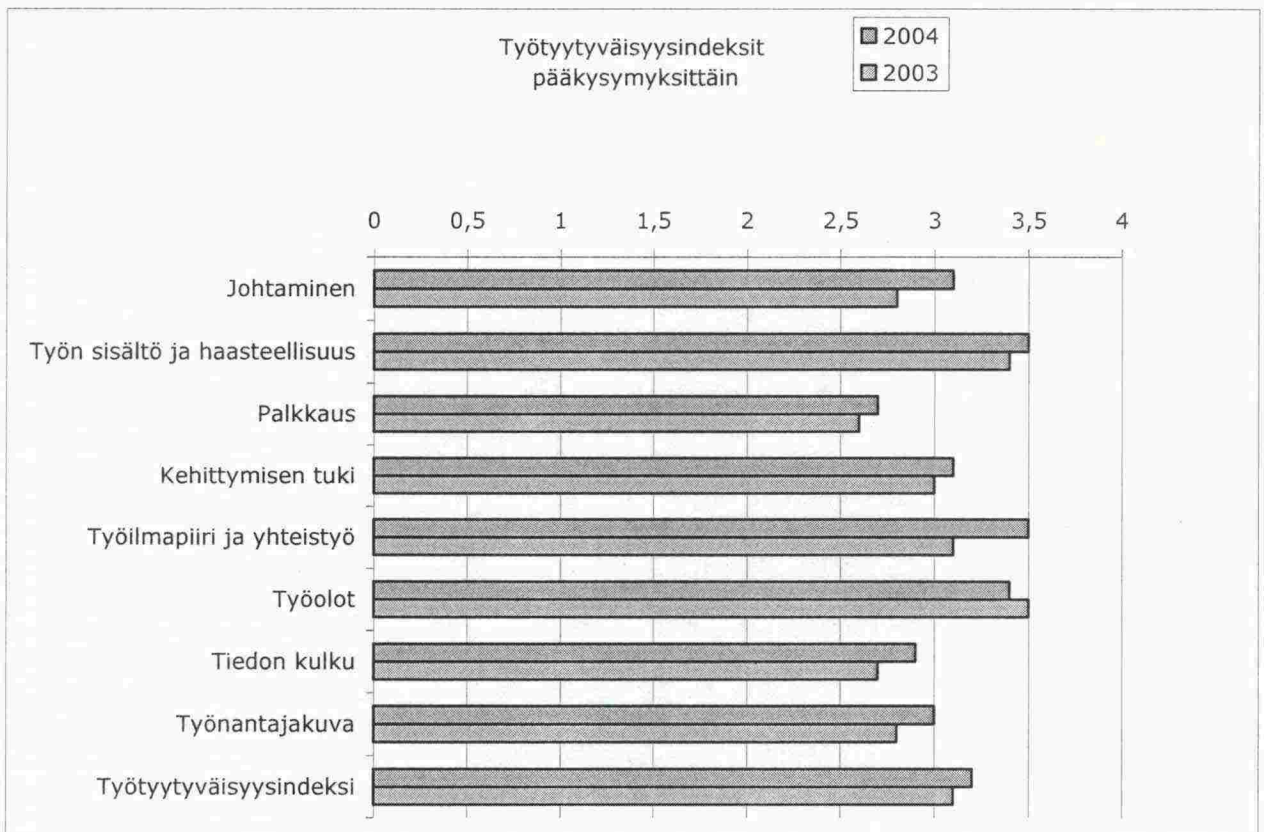
Työtyytyväisyys lisääntyi kyselyn kaikilla aikaisemmillä osa-alueilla. Ainoastaan työoloja kartoittavat uudet kysymykset alensivat hieman edellisen vuoden työoloja koskevaa indeksia. Kokonaisuutena kyselyn tulosta voidaan pitää hyvinkin hyvänä, kun otetaan huomioon kyselyn ajankohta ja organisaation kehitystilanne eli sisäisen tuotannon organisoituminen ja valmistautuminen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon. Huomattavin muutos parempaan näkyy työilmapiiiriä ja yhteistyötä kuvaavassa osa-alueessa, jonka indeksi oli 3,5. Saman korkean indeksin saavutti työn sisältöä ja haastavuutta käsittelevä osio, jossa erityisesti kohdat työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön sekä työn haastavuus nostivat indeksia.

Edellisinä vuosina työn ilon kokeminen on raportoitu prosentteina. Vuonna 2003 työn iloa tunsivat 70 prosenttia vastaajista. Vuoden 2004 kyselyssä työn innostavuutta ja työssä koettua työn iloa vastaajista ilmaisi 49 prosenttia. Samaa asiaa tyytyväisyysindeksillä mitattuna tulos oli 3,3. Vastaajista 15 prosenttia oli halukas vaihtamaan työpaikkaa ja 40 prosenttia halukas työkiertoon.

Johtamisen indeksi parani edellisen vuoden 2,8 tasosta tasoon 3,1. Indeksia heikensivät töiden yleinen organisointi työyhteisössä ja palautteen saanti työtuloksista ja ammatinhallinnasta. Aikaisemmin johtajuuden osiossa oli kysymys palkkauksen kannustavuudesta ja oikeudenmukaisuudesta ja toistuvasti indeksi oli matala. Nykyisessä kartoituksessa palkkausta käsittelevät neljä kysymystä muodostavat oman osa-alueensa. Palkkaukseen oltiin edelleen tyytymättömiä indeksillä 2,7 joskin pientä paranemista on havaittavissa. Ensi vuonna päästään arvioimaan uuden palkkausjärjestelmän osuutta.

Kyselyssä hahmoteltiin työnantajakuvaan myös arvojen kautta. Arvojen toteutuminen käytännössä koettiin tyytymättömyyttä aiheuttavaksi. Ongelma on tiedostettu ja laitoksessa käynnistetään syksyllä 2005 arvoprojekti, joka toteutetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Hyvästä kokonaistuloksesta huolimatta kehitettäviä asioita on vielä runsaasti. Kysymykset, joiden tulokset jäivät keskiarvossa alle kolmen, nostettiin laitoksessa huomioitaviksi kehittämiskohteiksi. Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia purettiin laitoksen yhteistyö- ja johtoelimissä sekä tulosityksiköissä ja sovittiin tarpeellisista korjaustoimista.



Työterveyshuolto

Työpaikan terveyden- ja sairaudenhoidon kokonaiskustannukset (ml. kuntoremontit ja muu sairaudenhoito) olivat 436 193 euroa eli 529 euroa henkilötyövuotta kohden. Työllistetyt henkilöt mukaan luettuina henkilötyövuosia oli 824. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon käytettiin 154 694 euroa, ja työterveyshuollon toteuttaman sairaudenhoidon kustannukset olivat 238 148 euroa. Merimiesten lääke- ja muut sairaudenhoidon kulut vähenivät yli 80 000 eurolla, mikä johtui murtajien henkilöstön siirtymisestä Varustamoliikelaitokseen.

Tarkasteluvuonna ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kulut henkilötyövuotta kohden olivat 188 euroa. Kulujen laskua edellisvuoden 210 eurosta selittävät lakimääräisten merimiesterveystarkastusten väheneminen ja työpaikkaselvitysten vähyys. Työpaikkaselvityksien kustannukset olivat vain 1 prosentti työterveyshuollon kokonaiskustannuksista. Työpaikkaselvitykset olivat suurimmaksi osaksi työfysioterapeuttien suorittamia työpaikan fyysisen ympäristön selvityksiä.

Työterveyshuollon toteuttaman sairaudenhoidon kustannukset kasvoivat 244 eurosta 289 euroon. Edellisen vuoden positiivinen suunta eli ennaltaehkäisevän, lakimääräisen työterveyshuollon toiminnan lisääntyminen ja sairaudenhoidon kustannusten lasku, kääntyivät nousuun vuonna 2004. Kokonaisuudessaan työterveyshuollon kustannukset olivat korkeat.

TERVEYDEN- JA SAIRAUDENHOIDON KUSTANNUKSET 2000 - 2004

Työpaikkaterveydenhuolto	2000	2001	2002	2003	2004
Henkilötyövuodet	1 874	1 851	1 824	1 822	824
Terveydenhoito	299 969	304 752	342 688	381 825	154 694
E/htv	160	165	188	210	188
Sairaanhoito	373 860	423 331	447 034	443 761	238 148
E//htv	199	229	245	244	289
Muu sairaanhoito 1)	59 989	68 569	82 971	96 979	15 549
E/htv	32	37	45	53	19
Yhteensä	733 818	796 652	872 693	922 565	408 391
E/htv	391	431	478	506	496

1) Poliklinikkamaksut, lääkkeet, näyttöpäätelasit, optikon palkkiot, sukeltajien ja merimiesten hammaslääkärimaksut, toimistomaksut

Varhaiskuntoutustoiminta

Kelan kustantamille ASLAK-varhaiskuntoutuskursseille osallistui sulkumestareita ja kanavanhoitajia. Näille kursseille on vuosina 1994–2004 osallistunut yhteensä 273 laitoksen työntekijää. Vuonna 2004 Merenkululaitos verkottui Ratahallintokeskukseen kanssa ja järjesti seitsemän kuntoremonttikurssia omille ja Ratahallintokeskukseen työntekijöille. Kursseilla oli yhteensä 63 kuntoutujaa Merenkululaitoksesta. Kuntoutuslaitosten kustannukset Merenkululaitoksen osalta olivat 27 802 euroa eli 33 euroa henkilötyövuotta kohden.

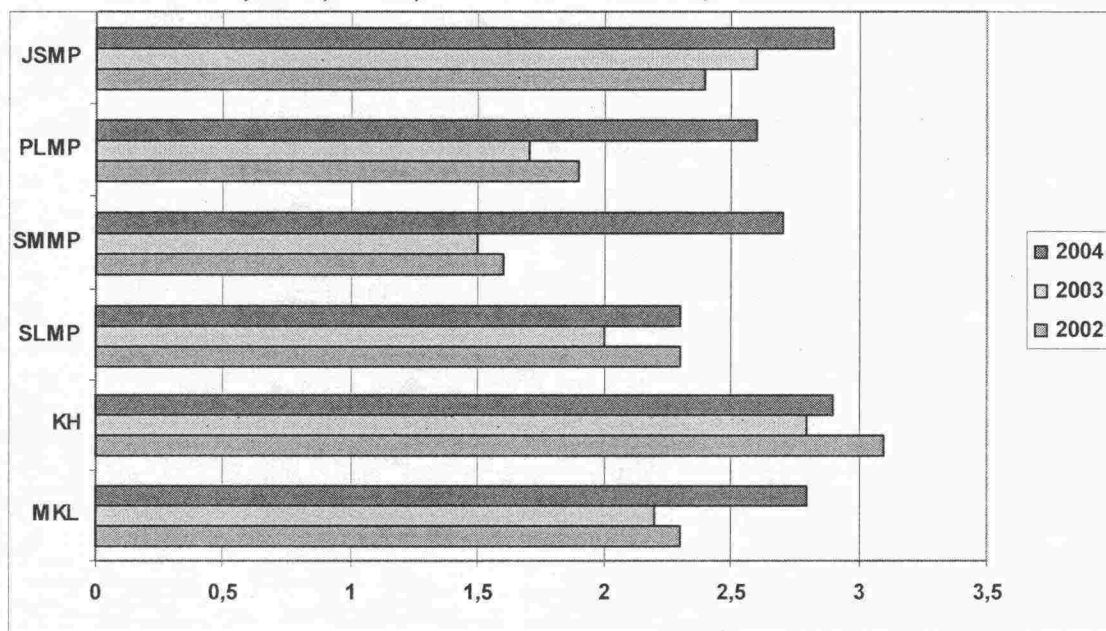
Sairastavuus

Vuonna 2003 sairauskäynnit työterveyslääkärillä olivat laitostasolla vähentyneet (2,2 käyntiä/htv) ja poissaolot lisääntyneet (12,6 päivää/htv). Vuonna 2004 tapahtui käänнос. Sairauskäynnit lääkäriä lisääntyivät 2,8 käyntiin ja poissaolot vähentyivät 8,6 päivään henkilötyövuotta kohti.

Sairaustapausta kohden poissaolon pituus oli keskimäärin 6,8 päivää. Sairauden vuoksi poissa oli 431 henkilöä ja heistä kukin keskimäärin 16 päivää, Järvi-Suomessa peräti 21 päivää. Sama henkilö oli poissa sairauden vuoksi keskimäärin 2,3 kertaa (keskushallinnossa 3,1). Lyhyet 1-3 päivän poissaolot lisääntyivät 25 prosentilla 69 prosenttiin. Laitoksen terveysprosentti oli 46. Laitoksen korkea keski-ikä selittää osaltaan sairauksien kasautumisen samoille henkilöille. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan työelämässä kuitenkin 35-45 -vuotiaat naiset oireilevat eniten erilaisten sairauksien vuoksi. Sairauspoissaolot ovat yleensä yhteydessä työhyvinvointiin. Laitoksessa olisi mietittävä poissaolojen ja työhyvinvoinnin liittymäpintojen analysointia.

Sairauspoissaolojen vähentäminen on asetettu laitoksessa tulostavoitteeksi. Yhtenä keinona tavoitteen saavuttamisessa nähdään esimiesten valmennus. Vuoden 2004 lopulla käynnistyi laitoksen ja Medivireen kesken keskustelu Esimiesvastuinen työyhteisön kehittämisohjelman toteuttamisesta Merenkulkulaitoksessa.

Sairauden vuoksi käynnit työterveyslääkärillä 2002 - 2004/htv



SAIRAUSPOISSAOLOJEN MERKITTÄVIMMÄT SYYT TYÖTERVEYSHUOLLON RAPORTISSA 2004

Diagnoosit	KH		SLMP		SMMP		PLMP		JSMP		MKL	
	pv lkm	pv/ hlö	pv lkm	pv/ hlö	pv lkm	pv/ hlö	pv lkm	pv/ hlö	pv lkm	pv/ hlö	pv lkm	pv/ hlö
Mielenterveys	1153	77	78	26	18	8	11	11	285	41	1546	59
Verenkiertoelimet	9	3	8	8	33	16	0	0	144	48	194	22
Hengityselimet	165	5	19	3	51	5	81	10	115	7	431	6
Tuki- ja liikuntaelimet	1201	36	153	14	142	14	136	20	489	18	2121	25
Vammat ja myrkytykset	121	11	51	13	41	10	53	18	155	11	421	12

Mielenterveydellisistä syistä lääkarilla käyntimäärät nousivat viidestä yli seitsemään prosenttiin. Luvut poikkeavat muista päätoimialan ja Medivireen tilastoista. Keskushallinnossa mielenterveydellisten käyntien osuus kaikista lääkarilla käynneistä oli 12,3 prosenttia ja nousua edellisvuodesta oli yli neljä prosenttiyksikköä. Piireissä mielenterveydellisistä syistä käyntimäärät olivat 1,7 - 4,1 prosenttia kaikista vastaanottokäynneistä.

Verenkiertoelinvaivat olivat laitostasolla nousussa. Oireilevien lukumäärä oli hieman korkeampi kuin verrokkilaitoksissa. Suurimmat nousut verenkiertovaivojen vuoksi vastaanotolla käyneiden lukumäärissä olivat Saaristomerellä ja Järvi-Suomessa. Terveystarkastuksissa kävi 102 laitoksen työntekijää. Heistä 44 prosentilla veren rasva-arvot olivat koholla. Tyky -ohjelmiin ja toimintasuunnitelmiin tulisi sisällyttää elämäntapavalintoja käsitteleviä kampanjoita ja Studia generalia -tyyppisiä luentokokonaisuuksia.

Hengityselinsairauksien johdosta keskushallinnossa ja piireissä oli havaittavissa vastaanotolla käyntien määrissä lisäystä, mutta jokaisessa yksikössä käyntimäärät jäivät silti huomattavasti matalammiksi kuin verrokeilla.

Tuki- ja liikuntaelinvaivat olivat käynnin syynä 20 prosentissa vastaanottokäynneistä. Näiden käyntien suurin lisäys oli Suomenlahden merenkulkupiirissä. Lisäystä käyntimäärissä oli muissakin yksiköissä, paitsi Järvi-Suomen merenkulkupiirissä, jossa tapahtui lievää laskua edellisestä vuodesta. Keskimäärin laitos ei poikkea verrokeista käyntimäärien suhteen.

Diabetesriski terveystarkastuksen löydöksenä oli yli 60 prosentilla kävijöistä. Merenkululaitos poikkeaa suuremmilla riskiarvoilla verrokkioorganisaatioista.

Terveystarkastukseen liittyy myös TKI työkykyindeksi, jossa mahdollisten lääkärin toteamien sairauksien lisäksi työntekijä itse arvioi omaa terveyttään ja edessä olevien työvuosien määrää. Merenkululaitoksessa 80 prosenttia arvioi työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi. Mutta 20 prosentilla työkyky on kohtalainen tai huono.

Työuupumus, lievää tai vakavampaa, terveystarkastuksessa käynneillä oli noin 15 prosentilla. Tulos on kuitenkin parempi kuin verrokeilla. Ilmapiirikartoituksessa ei ilmennyt laitostasolla huomattavaa stressiä.

DIAGNOOSIT JA ARVIO VAIKUTUKSESTA TYÖSSÄ SELVIYTYMISEEN, HENKILÖLUKUMÄÄRÄ MERENKULKULAITOS 2004

Diagnoosit	Ei Vaikutusta	Mahdollinen vaikutus	Ilmeinen vaikutus
Umpieritys	72	0	0
Mielenterveys	50	16	10
Hermosto	29	4	2
Silmät	48	2	0
Korvat	41	1	1
Verenkiertoelimet	102	3	1
Hengityselimet	173	1	1
Iho	69	0	0
Tuki- ja liikuntaelimet	216	25	8
Muut	311	1	3

Analyyseihin on otettu sairaudet, jotka Merenkululaitoksessa aiheuttavat eniten sairastelua ja työkyvyttömyyttä. Yhdeksän prosenttia työntekijöistä kärsii mielenterveydellisistä vaivoista. Luku on noin kolme prosenttiyksikköä korkeampi kuin

keskimäärin suomalaisessa väestössä. Työntekijöistä 33:llä on sellaisia tuki- ja liikuntaelinvaivoja, jotka saattavat haitata työntekoa.

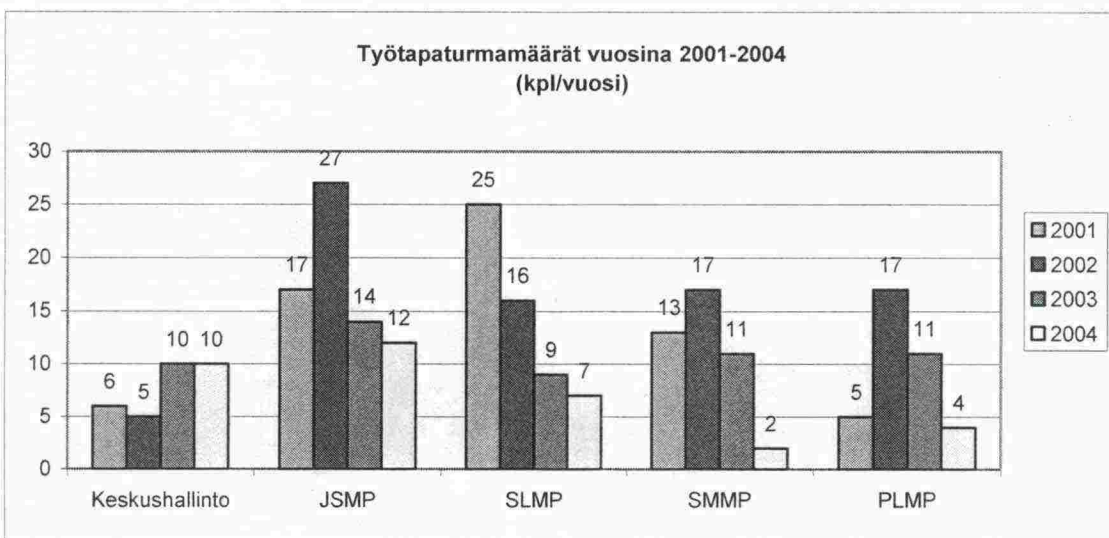
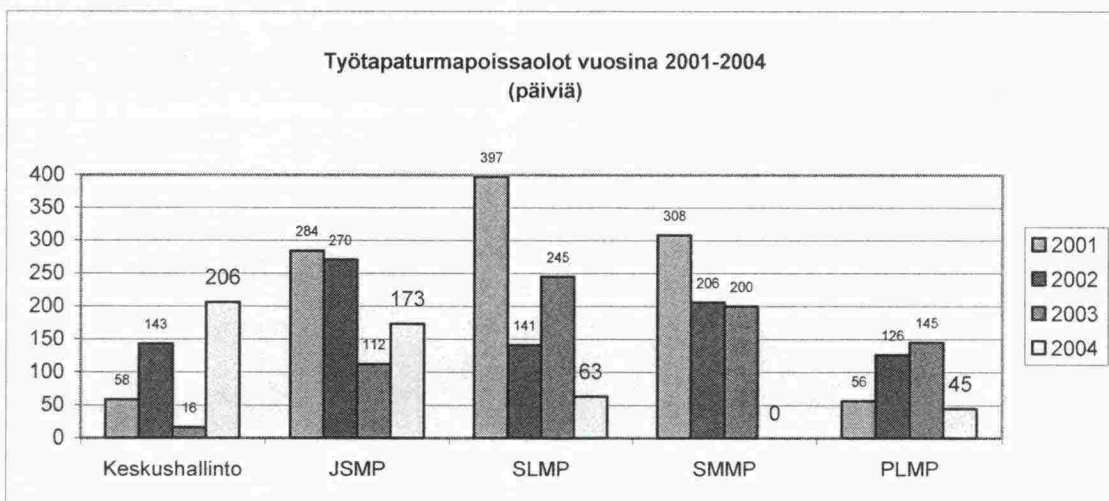
Tyky-toiminnan kautta laitos tarjoaa runsaasti erilaisia liikunta- ja kuntoutumismahdollisuuksia.

Työtapaturmat

Työtapaturmien kokonaismäärä Merenkululaitoksessa vuonna 2004 oli yhteensä 35 tapausta. Liikelaitosten erkaantumisen jälkeen jäljelle jääneen henkilöstön osalta tapaturmien määrä väheni 20 tapauksella. Kokonaisuudessaan tapauksia oli 60 vähemmän kuin vuonna 2003.

Tapaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä laski hivenen ollen kuitenkin samassa linjassa neljän vuoden jaksolla. Viiden vuoden takaisin lukuihin verrattuna määrä on puoliintunut ollen nyt 0,6 päivää/henkilötyövuosi.

Yleisimmät tapaturmien syyt (25 tapausta) olivat liukastumiset, kompastumiset tai törmäämiset. Loput 10 tapausta jakautuivat nostotyöhön, sukellukseen ja ylimääräisten esineiden kimpoamisiin tai karkaamiseen käsistä.



Johtopäätökset

Työtyytyväisyys on kehittynyt parempaan suuntaan koko työtyytyväisyys mittausjakson ajan ja tavoitteellinen toiminta työtyytyväisyyden lisäämiseksi on tuottanut hyvää tulosta. Vuoden 2004 työtyytyväisyysindeksi nousi asetetulle tasolle 3,2 ja työtyytyväisyys lisääntyi kyselyn kaikilla osa-alueilla. Palkkaukseen oltiin edelleen kaikista tyytymättömmimpiä indeksillä 2,7. Vuonna 2005 päästään arvioimaan uuden palkkausjärjestelmän osuutta. Johtamisen indeksi parani vuonna 2004 edellisestä vuodesta tuloksella 3,1. Johtamisosiota heikensivät töiden yleinen organisointi ja palautteen saanti -osioiden alle 3 indeksin jääneet arvot. Vuoden 2004 vastausprosentti oli 63,7.

Sairaudenhoidon kustannukset kasvoivat 244 eurosta 289 euroon henkilötyövuotta kohden. Työterveyshuollon kustannukset ovat laitoksessa kokonaisuudessaan hyvin korkeat. Sairauspoissaoloja oli laitoksessa vuonna 2004 yhteensä noin 10 000 päivää ja poissaoloista aiheutuneet kustannukset palkkakustannuksineen noin 2 miljoonaa euroa. Sairauspoissaolojen vähentäminen on laitoksessa asetettu tulostavoitteeksi.

Palkkaus

Palkkakustannukset vähenivät vuonna 2004 edellisvuoteen verrattuna 61,2 prosenttia. Palkkojen kehitykseen vaikutti runsaan tuhannen henkilön siirtyminen vuoden 2004 alussa Luotsausliikelaitokseen ja Varustamoliikelaitokseen. Keskimääräinen ansiokehitys vaihteli vuonna 2004 keskimäärin 12,4 prosenttia. Alla olevassa taulukossa euroa/htv kertoo toimintojen keskimääräisestä palkkakehityksestä vuositasolla.

MERENKULKULAITOKSEN PALKAT (ilman sotuja) 2002 JA 2003 TOIMINNOITTAIN - MOMENTTI 313021												
MERENKULKULAITOS	PALKAT				HTV:T				PALKAT/HTV:T			
	PALKAT 2003 €	PALKAT 2004 €	MUTOS €	MUTOS %	HTV 2003	HTV 2004	MUTOS HTV	MUTOS %	€/HTV 2003	€/HTV 2004	MUTOS €/HTV	MUTOS %
3.94373												
VÄYLÄNPITO	13 408 965	11 211 785	-2 197 180	-16,4 %	445	362	-83	-18,7 %	30 133	30 972	839	2,8 %
VTS	2 189 519	2 750 677	561 158	25,6 %	56	74	18	32,1 %	39 099	37 171	-1 927	-4,9 %
LUOTSAUS	19 999 459	504 664	-19 494 795	-97,5 %	394	15	-379	-96,2 %	50 760	33 644	-17 116	-33,7 %
TALVIMERENKULKU	11 973 874	578 053	-11 395 821	-95,2 %	297	3	-294	-99,0 %	40 316	192 684	152 368	377,9 %
MERIKARTOITUS	4 489 790	3 296 155	-1 193 635	-26,6 %	158	93	-65	-41,1 %	28 416	35 443	7 026	24,7 %
HALLINTO	4 127 875	4 136 469	8 594	0,2 %	129	116	-13	-10,1 %	31 999	35 659	3 660	11,4 %
SAARISTOLIIKENNE	2 407 539	544 326	-1 863 213	-77,4 %	61	3	-58	-95,1 %	39 468	181 442	141 974	359,7 %
MERITURVALLISUUS	2 899 594	3 107 177	207 583	7,2 %	81	85	4	4,9 %	35 797	36 555	758	2,1 %
MUUT TOIMINTA	9 714 051	1 535 549	-8 178 502	-84,2 %	179	47	-132	-73,7 %	54 268	32 671	-21 597	-39,8 %
YHTEENSÄ	71 210 666	27 664 855	-43 545 811	-61,2 %	1 800	798	-1 002	-55,7 %	39 561	34 668	-4 894	-12,4 %

Vuoden 2004 aikana valmisteltiin uuteen palkkausjärjestelmään siirtymistä mm. Merenkululaitoksen tehtävien vaativuudenarviointiin vaativuustasojen laidinnalla

ja UPJ-koulutuksella. Neuvottelut järjestelmän käyttöönottamiseksi ammattijärjestöjen kanssa käytiin syksyllä 2004.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut vuonna 2004 olivat kokonaisuudessaan noin 37 miljoonaa euroa. Henkilöstökulujen osuus väheni lähes 60 prosenttia edellisvuodesta pudoten vajaa- seen 30 prosenttiin. Hallinnon kulut eivät vähentyneet samassa suhteessa kuin muut kulut. Lomapalkkavelka väheni huomattavasti jäänmurtajamiehistöjen suur- ten vastikemäärien siirryttyä henkilöiden mukana Varustamoliikelaitokselle.

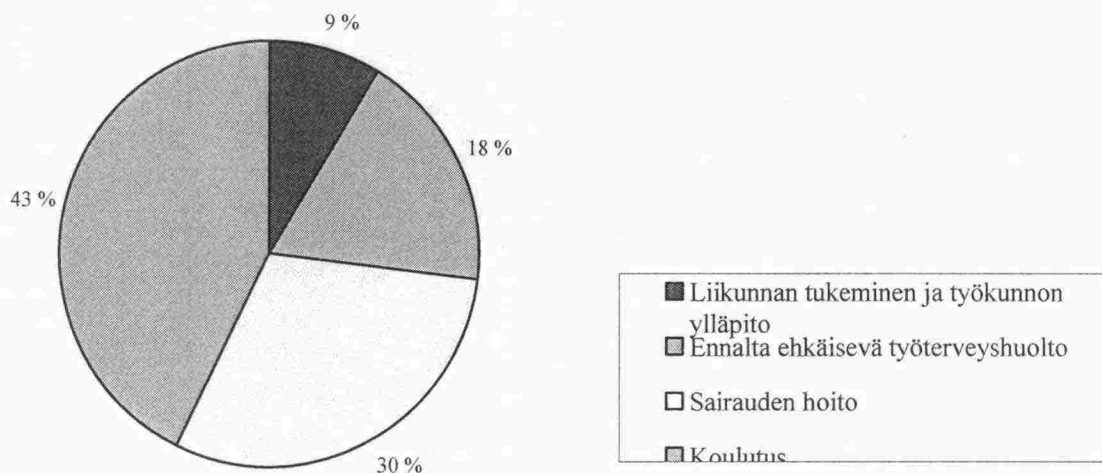
Henkilöstökulut ja luontoisedut (€)	2003	2004
Palkat ja palkkiot	71 707 014,28	28 367 937,50
Luontoisedut	695 543,46	15 078,90
Eläkekulut	12 504 833,89	5 654 414,03
Muut henkilösivukulut	5 582 456,35	2 360 500,72
Yhteensä	90 489 847,98	36 397 931,15

Lomapalkkavelat (€)	31.12.2003	1.1.2004	31.12.2004	Muutos 2004
Lomapalkkavelka	12 365 947,67	3 621 112,05	4 131 178,12	510 066,07
Henkilösivukuluvelka	2 960 667,81	950 829,99	1 107 990,85	157 160,86
Lomapalkkavelat MKL yhteensä	15 326 615,48	4 571 942,04	5 239 168,97	667 227,93

Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstöinvestointien prosentuaalinen osuus työkunnan ylläpidon, ennalta ehkäisevän työterveyshuollon, sairauden hoidon ja koulutuksen kesken, on laitoksessa pysynyt useiden vuosien ajan samansuuruisena. Vuoden 2004 osalta huomioitavaa on, että ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kulut henkilötyövuotta kohden laski- vat 210 eurosta 188 euroon. Prosentteina muutos oli 25 prosentista 18 prosenttiin. Lasku selittyy lakimääräisten merimiesterveystarkastusten vähenemisellä liikelai- tostamisten jälkeen. Muiden henkilöstöinvestointien osuudet pysyivät ennallaan. Investointeja on tässä vertailussa tarkasteltu ilman palkkamenoja.

Henkilöstöinvestointien jakauma vuonna 2004.



Merenkululaitoksen henkilöstön koulutusaste 2004

Koulutusaste 1	Ikäryhmä	Lukumäärä
Tutkijakoulutusaste	45-49	1
Tutkijakoulutusaste	55-59	1
Ylempi korkeakouluaste	25-29	2
Ylempi korkeakouluaste	30-34	5
Ylempi korkeakouluaste	35-39	6
Ylempi korkeakouluaste	40-44	7
Ylempi korkeakouluaste	45-49	10
Ylempi korkeakouluaste	50-54	18
Ylempi korkeakouluaste	55-59	7
Ylempi korkeakouluaste	60-64	3
Alempi korkeakouluaste	25-29	4
Alempi korkeakouluaste	30-34	9
Alempi korkeakouluaste	35-39	8
Alempi korkeakouluaste	40-44	8
Alempi korkeakouluaste	45-49	17
Alempi korkeakouluaste	50-54	20
Alempi korkeakouluaste	55-59	29
Alempi korkeakouluaste	60-64	12
Alin korkea-aste	25-29	1
Alin korkea-aste	30-34	7
Alin korkea-aste	35-39	10
Alin korkea-aste	40-44	24
Alin korkea-aste	45-49	24
Alin korkea-aste	50-54	26
Alin korkea-aste	55-59	25
Alin korkea-aste	60-64	8
Keskiaste	20-24	2
Keskiaste	25-29	7
Keskiaste	30-34	18
Keskiaste	35-39	21
Keskiaste	40-44	35
Keskiaste	45-49	30
Keskiaste	50-54	35
Keskiaste	55-59	24
Keskiaste	60-64	8
Perusaste	20-24	8
Perusaste	25-29	12
Perusaste	30-34	21
Perusaste	35-39	24
Perusaste	40-44	36
Perusaste	45-49	53
Perusaste	50-54	63
Perusaste	55-59	60
Perusaste	60-64	32
Yhteensä		781
Muut		24
Yhteensä		805